

RADÁCSI László

„ONE BEST WAY” A MENEDZSMENTTUDOMÁNYOS KUTATÁSOKBAN

GONDOLATOK A KVALITATÍV MÓDSZERTAN
HAZAI HELYZETE ÜRÜGYÉN

A szerző tanulmányában amellet érvel, hogy a hazai menedzsmentkutatások messze nem mutatják azt az elméleti és módszertani sokszínűséget, ami a nemzetközi szakirodalomban évtizedek óta megfigyelhető. A cikkben a kvalitatív módszertanok elhanyagoltságát a módszereket „felhasználó” elméleti keretek iránti hazai érdektelenséghez köti. Az írásmű záró részében a szerző megfogalmaz néhány olyan gondolatot, amelyekről véleménye szerint szükséges lenne párbeszédet folytatni annak érdekében, hogy a kutatások a jelenlegi helyzetükből kimozdulhassanak¹.

Amikor a „Forum: Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Social Research” című internetes folyóirat a kilencvenes években megkezdte a kvalitatív és kvantitatív kutatómódszertan párbeszédét elősegítő fórum kialakítását, az eredeti bevezető tanulmány címe ez volt: „Kvalitatív és kvantitatív módszerek: hogyan látja egymást a két hagyomány?” (Fielding – Schreier, 2001). A Fórum szerkesztőinek szándéka szerint ez az internetes gyűjtemény teret adott volna a két kutatás-módszertani hagyomány híveinek arra, hogy reflektáljanak egymás módszertanaira, írják meg, mit tartanak értékesnek, használhatónak a másik tábor gondolkodásából, eszközeiből. Ha valaki ma látogatna el a hivatkozott honlapra, új címet találna: „Bevezetés: A kvalitatív és kvantitatív kutatás-módszertanok kompatibilitásáról”. Pár évvel ezelőtt azért kellett megváltoztatni az elnevezést, mert a kvalitatív hagyomány hívei ugyan hajlandóak voltak a kvantitatív módszertanokról gondolkodni, a reménybeli partnerek azonban szinte egyáltalán nem jelentkeztek szólásra. A „Bevezetés” írói szerint ez a passzivitás jól mutatja a kutatás-módszertanok helyzetét a társadalomtudományokban. Mivel a legtöbb ország társadalomtudományos közösségében a kvantitatív módszerek dominálnak, a kvalitatív kutatók sokszor kénytelenek jelentős mértékű kompetenciát fejleszteni

a kvantitatív módszertanokban, míg a másik tábor hívei erre egyáltalán nincsenek rákényszerítve (i.m., 2. bekezdés). A Fórum szerkesztői magukat túlzott optimizmussal vádolják, hiszen akár előre is láthatták volna a később bekövetkezett eseményeket.

Miközben jogosnak tartom a szerzők borongós hangulatú önvádját, érdemes feltenni a kérdést: Miért törvénytörő ez az egyensúlytalanság? Miért túlzott optimizmus abban reménykedni, hogy kialakulhat párbeszéd a társadalomtudományokban alkalmazott módszertanokról?²

Jelen tanulmány célja, hogy a magyarországi menedzsmenttudományi kutatások környezetében gondolatokat fogalmazzon meg a kvalitatív módszertan helyzetéről és lehetséges fejlődéséről. A vizsgált problémát tehát kizárólag a menedzsmentkutatásokra értelmezem, a cikknek nem tárgya az egyéb társadalomtudományi diszciplínák vizsgálata. Fontos *caveat* az is, hogy a szerző elsősorban saját – a BKÁE-n szerzett – tapasztalataira épít, s azokat is nyilván torzíttja személyes szűrője. A tanulmányban először a kvalitatív-kvantitatív módszertanok alkalmazásának egyensúlytalanságát vizsgálom, keresve ennek a helyzetnek az okait. A cikk második részében azt a kérdést járom körül, hogy mit veszünk a kvalitatív módszertanokat felhasználó elméleti kutatási keretek gyengesége miatt.

A cikkben amellel érvelek, hogy a hazai menedzsmentkutatások messze nem mutatják azt az elméleti és módszertani sokszínűséget, ami a nemzetközi szakirodalomban évtizedek óta megfigyelhető. A kvalitatív módszertanok elhanyagoltságát a módszereket „felhasználó” elméleti keretek iránti hazai érdektelenséghez kötöm. Fontos azonban felhívni a figyelmet arra, hogy az ilyen sommás megállapítások semmit nem vonnak le az egyes/konkrét hazai kutatásoknak a saját paradigmájuk minőségi kritériumai szerint megítélt értékéből. Nem arról van tehát szó, hogy ami itthon az üzleti tudományos kutatások égisze alatt történik, az mind rossz minőségű. Felvetéseimet sokkal inkább a menedzsmentet kutató közösség intézményi szintjén lehet és kell értelmezni. A cikkben foglaltakkal kapcsolatos másik megjegyzésem, hogy céloom nem a partvonalon kívülről való rosszalló bekiabálás volt. (Ehhez nemcsak motivációm, de – az autoritásként való megszólalást ebben a szakmában leginkább hitelesítő – hosszantartó tudományos teljesítményem is hiányzik.) Sokkal inkább szánom ezt az írásművet olyan vitanyagnak, amely – éppen sommás, általánosító megfogalmazásai miatt is – kiválthatja a kérdés iránt még és már érdeklődő kutatótársak reakcióját.

Az elemzést két szervezetelméleti hagyomány esz-köztára segíti. A hazai kutatóközösség módszertan-választási motivációiról szóló részben az intézményi szervezetelmélet néhány gondolatára támaszkodom, míg az érvek más részét a kritikai elmélet szolgáltatta.

A probléma: a kutatás-módszertanok kiegyensúlyozatlansága, a párbeszéd hiánya

A hazai szervezet- és vezetéstudomány szakirodalmát forgatókban – mint e szerzőben is – a kutatási jelentéseket publikáló cikkek módszertani háttérének különösebb statisztikai elemzése nélkül is könnyen alakul ki az a benyomás, hogy – a szakterület egyik gyakran hivatkozott közhelyével ellentétben – igenis létezik „egy igaz út” (one best way). Ez az igaz hit pedig nem más, mint a többváltozós matematikai-statisztikai technikai arzenál felvonulásaival operáló pozitivisták módszertan. A következő fejezetek célja az, hogy adalékokat adjanak a helyzet megértéséhez.

Módszertanok a menedzsmenttudományban: March az intézményi háttér szerepéről

A kvantitatív módszertan hazai térnyerése nem érthetetlen, hiszen ez az irányzat hosszú ideig egyeduralmódó volt a fejlett piacgazdaságú országokban is,

és a mai napig ez maradt a meghatározó paradigma. Ennek a – több más társadalomtudományi diszciplína fejlődését figyelve már-már szokatlanul tűnő hegemóniának – okairól érdekes elemzést nyújt James March (2000). A „piacnak mint az erőforrás allokációt meghatározó döntéshozatali folyamat eszközeinek elfogadása” meghatározta és meghatározza az üzleti iskolák oktatási és kutatási programjait. March leírja, hogy az Egyesült Államok kutató- és oktató intézményeinek hagyományos akadémiai minősítését ellátó szervezeteket az üzleti sajtó figyelmen kívül hagyja, és felállítja saját toplistáit. Ezek a rangsorok azonban a menedzsment és az üzleti stratégia fejlesztését kéri számon az intézményektől. Ez az – államtól és az üzleti szereplőktől származó – kettős nyomás a tudás alkalmazhatóságára megnehezíti a kutatók elszakadását a modernista előfeltevések és eszközelvűen kiválasztott kutatási kérdések birodalmától. Linda Perriton – a sokatmondó címmel ellátott tanulmányában – az Egyesült Királyságra nézve megerősíti March állításait (Perriton, 2001). Perriton hozzáteszi, hogy – ironikus módon – az egyre inkább a Gazdasággal azonos jelentésűvé váló Társadalom problémáitól való elszakadás megnövelte a szociológusok és antropológusok választási szabadságát a paradigmák közt, miközben a Gazdaság fennhatósága alá tartozó témák – a menedzsment, a közgazdaságtan és egyre inkább az oktatás, az egészségügy – kutatóinak paradigmaválasztási lehetőségei szűkültek. Legalábbis, ami a támogatások elnyerésére és az elismerésre való esélyeiket illeti.

March idézett tanulmányában leírja azt a történeti utat, amit az amerikai üzleti iskolák kutatói jártak be az elmúlt fél évszázadban. Ő az ötvenes évekre teszi azt a fordulópontot, amikor az addig tudományos elismerésre a „valódi” tudósok szerint nem méltó, de erre nem is számító üzleti iskolák számára egyre fontosabbá vált a hozzájárulás a hagyományos értelemben vett – a nem közvetlenül alkalmazható, önértékű – tudás fejlesztéséhez. A nyolcvanas-kilencvenes évek azonban újra a múltbaforulás időszaka volt: megint csak a minél közvetlenebb alkalmazhatóság szempontja vezette a kutatási kérdések kiválasztását. (Saját példáival Perriton itt újra megerősíti March-ot i.m.: 37-38. o.).

Természetesen érdemes lenne megvizsgálni a March és Perriton által leírt folyamatok érvényességét az elmúlt másfél évtized hazai üzleti tudományos fejlődésére. (Egy komoly intézményi elemzés természetesen nem nélkülözhetné a messzebb nyúló historikus elemeket sem: az itt jelzett probléma nyilván csak

nagyobb történeti horizontban, és sokkal finomabb elemzési egységekre lenne értelmezhető és vizsgálható.) Magyarországon az állami támogatást közvetítő intézmények és a kutatást támogató üzleti szervezetek minőségi elvárásairól, az ezekhez kötött forrásallokáció tudományos kutatást terelgető szerepéről, a források marginális összege és a folyamat átláthatóságával kapcsolatos problémák miatt valószínűleg nehéz lenne robosztus modelleket alkotni. Többek között *éppen e problémák miatt* érdekes lenne viszont megvizsgálni ezen allokációs döntések politikai és személyes kapcsolati hálókhoz kötött jellegét. A menedzsmentkutatások és az állami/üzleti elvárások kapcsolatára vonatkozó hazai vizsgálódás helyett személyes tapasztalataim azonban másfelé indítanak: a közvetlen – állami és magánfinanszírozásból fakadó – nyomásgyakorlás hatásai helyett több esetben valószínűleg kitapinthatóbb összefüggések tárulnának fel a kutatásokat végző „akadémiai” szereplők téma- és módszertan választási döntései és ugyanezen oktatók-kutatók magántanácsadói célterületei között. Ilyenkor tehát inkább szó van az „alkalmazott kutatás” más, személyesen közvetlenebb értelmezéséről, mint az intézményi kényszerek sokszorosan közvetett szerepéről. Természetesen a tanácsadói tevékenység a világon mindenütt az üzleti tudományok fejlődésének egyik legfontosabb hajtóerejét jelenti. A feltevés inkább arra utal, hogy a főáram sodrása sokkal inkább magán-egzisztenciális okokból, mint intézményi túlélési stratégiák mentén erősödik fel. Ez a kérdés átvezet minket következő fejezetünk témájához.

A menedzsment mint hivatás, a menedzsmenttudomány mint szimbolikus tett

Figyeljünk fel arra, hogy a menedzsmenttudomány státuszának változása nem *közvetlenül* van összefüggésben az alkalmazott módszertanokkal. Ez a hatás két különböző úton is érvényesülhet. A March és Perriton által leírt „fejlődés” leginkább azt jelzi, hogy a menedzsmentkutatók mennyire kívánják kiszolgálni a menedzserek praktikus eszközök fejlesztése iránti igényeit. Itt a módszertan tehát a *kutatási kérdéseken* keresztül határozódik meg: ha a vezetők több hatékonyságot akarnak, ám nyúlunk a „tudományos vezetés” (á la Taylor) hagyományához, és keressük meg a megfelelő *eszközöket*. Márpedig ezek a megoldások leggyakrabban nagy mintás, matematikai-statisztikai elemzések általánosítására támaszkodnak.

A másik folyamat, amelyben a menedzserek elvárásai által vezetett kutatás a kvantitatív módszerek túlsúlyához vezet, a kutatási eredmények prezentálásának kérdéséhez kötődik. A két kutatás-módszertani hagyomány ugyanis egyelőre jelentősen eltér egymástól abban, hogy az általuk felhalmozott tudás befogadói mennyire tartják az eredményeket megalapozottnak, tudományosnak. (Itt tehát az észlelésről, ha tetszik, a látszatról van szó.) Márpedig a menedzsmentnek a minél tudományosabbnak *látszó* tudományra van szüksége. Nem feltétlenül azért, mert az nagyobb hatékonysághoz vezet, hanem mert az jobban biztosítja a vezetés mint hivatás legitimitását. Miért fontos ez a legitimitás?

Francis Sejersted, az Oslói Egyetem társadalom- és gazdaságtörténet professzora (emellett a norvég Nobel-bizottság elnöke) szerint a menedzsment *mint hivatás* folyamatos legitimációs válságban van (Sejersted, 1995). Ezt a válságot a technikai tudás által megalapozott „pragmatikus bizalom” (jó az, aki hozza az eredményeket) túli mélyebb legitimáció hiánya okozza. Sejersted különbséget tesz a praktikus és a morális bizalom között. Az első jellemzője, hogy eszközrel: az elvárt *eredményeket* folyamatosan biztosító menedzser számíthat ilyen bizalomra. Ugyanakkor a társadalmi legitimáció iránti vágyából fakadóan a menedzser igényelné a mélyebb, a személyes *értékeire* alapozott morális bizalmat is. Az eszközrel (a szerző által is hivatkozott MacIntyre (1999/1981) által alapvetően a manipuláció tereként leírt) gazdaságban azonban erre a típusú bizalomra általában hiába áhítozik.

A különböző menedzsmentelméletek (a közöttük meglévő hatalmas különbségektől függetlenül) általában egyetértenek abban, hogy a menedzsment – más *hivatásokhoz* hasonlóan – tudományosan igazolható tudásra épül. Ennek a sajátos tudásanyagnak a leghitelesebb őrzői a menedzsment-tanácsadók, akik azonban Sejersted szerint inkább ideológiát és legitimációt szolgáltatnak, mintsem tudást: „Amit (a tanácsadók) tehetnek, az nem más, mint a menedzsment legitimálása, mégpedig a tudománnyal való kapcsolat megteremtése útján. Ennek eredménye, hogy a menedzsment sokkal tudásalapúbbnak tűnik, mint az a valóságban. Ezenkívül segíthetik a menedzsment egyik legfontosabbnak tűnő feladatában, a szimbólumok megteremtésében. (...) Árujuk »címkékből, metaforákból és szólamokból« áll.” (i.m.: 19. o.).

Sejersted-del alapvetően azonos véleményen van a nyolcvanas évek egyik legnagyobb hatású könyvét megjelentető Robert Jackall is. Szerinte a tanácsadók

abban a dialektikus folyamatban nyerik el legitimitásukat, amelyben az újdonságot, a naprakész és minél tudományosabbnak tűnő tudást, az innovatív ötleteket kereső felső vezetők keresletet generálnak az ilyen árut szállítani képes és kívánó tanácsadók felé, akik viszont tovább fokozzák a felső vezetők bizonytalanságát az egyre újabb és újabb „teóriák” piaci bevezetésével (Jackall, 1988: 141. o.). Figyeljünk fel a számunkra most oly fontos „minél tudományosabbnak tűnő tudás” kifejezésre.

Nos, ha a tanácsadók azáltal válnak a menedzserek számára létfontosságú szolgáltatóvá, hogy megteremtik a tudománnyal való kapcsolatot, vajon milyen szerepet szánnak a lánc végén álló menedzsmentkutatóknak? A kérdés itt most nagyrészt költői marad, mert jelen írásnak nem tárgya az üzleti tudományok társadalmi szerepének vizsgálata.

Probléma-e a kvantitatív hagyomány fölénye?

Vajon ennyire közvetlen összefüggés van egyfelől a főáram paradigmájának mibenléte, annak intézményi erőssége és másfelől a menedzsmenttudományok művelésének gazdasági-társadalmi beágyazottsága között? És különben is, a pozitivistá paradigmában elméletileg sem születhetnek értékes (March kifejezésével élve a „tudáshoz hozzájáruló” (i.m.: 53-54. o.) kutatások? Válaszaim rendre: igen és DEHOGY-NEM. Zavar csak akkor keletkezik, ha (1) az uralkodó paradigma hívei nem fogadnak el alternatív paradigmák szabályai alapján születő teljesítményeket, azokat marginalizálják (például úgy, hogy mint nem tudományost utasítják el), azaz korlátozzák a kutatás szabadságát; illetve amikor kiderül, hogy (2) a főáram dominanciája intellektuális elszegényedéshez vezet. Röviden megfogalmazva, a kvantitatív kutatási paradigma akkor válhat a tudás teremtésének kerékkötőjévé, ha hatalmi fölényével visszaél, illetve ha nem képes reagálni a szakterület nemzetközi fősodrának kérdésfelvetéseire. Fennállnak-e ezek a problémák a hazai menedzsmentkutatási környezetben?

Ránehezedik-e a hazai üzleti tudományos kutatásokra a kvantitatív főáram?

Nincs tudomásom olyan esetről, amikor pusztán a kvalitatív hagyomány választása miatt bárki is hivatalos elutasításban részesült volna. Elutasítani persze csak azt lehet(ne), ami megszületik, vagy folyamatban

van a megszületése. A „hatalommal való visszaéléshez” szükség van/lenne kvalitatív módszertant alkalmazni kívánó próbálkozásokra. Sajnos, ilyen azonban valószínűleg eleve nem sok van. Mielőtt a saját farkába harapó kígyó esetét mérlegelnénk, vizsgáljuk meg, nem egyszerű újratermelési folyamatról van-e itt szó.

Az új intézményi szociológia és szervezetelmélet több olyan folyamatot is értelmez, amelyek egy-egy társadalmi cselekvés fennmaradáshoz, megerősödéséhez vezethetnek. Ezek közül itt több ilyen folyamat működését is feltételezhetjük. Egyrészt a jelen esetben meglehetősen szembetűnő mechanizmusokon keresztül fejt ki hatását a makroinstitucionalizmus azon tétele, mely szerint megfigyelhető a modern szervezetekben végbemenő folyamatok (és struktúrák) homogenizálódása, izomorfiaja (DiMaggio – Powell, 1991). A tudásmesterek saját elkötelezettségeik követésére bátorítják tanítványaikat, akik munkáikon keresztül fenntartják a főáram hatalmát, majd ők is továbbörökítik ugyanezeket az elkötelezettségeket. Nincs tudomásom például kvalitatív módszertant használó akadémiai doktori műről, és a jelenleg PhD-témavezetőként funkcionáló üzletkutatók is szinte kizárólag a kvantitatív hagyomány hívei és művelői. Az a kevés számú – kizárólag az ifjabb generációhoz tartozó – menedzsmentkutató, aki a kvalitatív hagyományt tartja mértékadónak, egyelőre csak a graduális oktatás diplomakurzus vezető szerepében képes értékeit közvetíteni.

A homogenizálódás végbemehet a kutatási tevékenység elismeréséül szolgáló jószágok célzott allokációjával. Itt nem kizárólag pénzről lehet szó: az előrejtás, az (akár informális) elismerés a „kutatásiparban” nagy erővel bír. A követendő normák és szabályok hagyományozásának módjai szerfölött sokfélék lehetnek.

A szocializáció alapvető egysége az egyetemi szférában a tanszék. A tanszékek vezetői, a vezető oktatók mind szerepmodellekként, mind szimbolikus és valóságos „kifizetőkként” nagyban hatnak a pályakezdő kutatók téma- és módszertanválasztására. (Azt a mítoszt, hogy a doktori programokba kutatási témákkal – és mint ebből nagyrészt következne, kész módszertani elképzelésekkel – vesznek fel hallgatókat, az elmúlt tíz évben a PhD-képzésekből kikerült kutatók menetközbeni témaváltásai már lerombolták.) A tanszékeken folyó kutatási – és tanácsadási – projektekbe való bekapcsolódás lehetősége, a tanszékek

által közvetlenül megszerzett forrásokhoz való hozzáférés feltételei, a legalapvetőbb kutatási infrastruktúrához való hozzájutás esélyei mind olyan tényezők, amelyek a pályakezdő kutató érdeklődését és esetlegesen létező előzetes elkötelezettségét jelentősen módosíthatják.

Hangsúlyozom, hogy a fenti érvelés nem feltétlenül jelenti azt, hogy nem természetes, sőt a tudás teremtése szempontjából nagy előnyökkel járó jelenségről lenne szó. Ha nem létezne elméleti és módszertani hagyományozás és öröklés, nem léteznének nagyon is termékeny kutatási iskolák, az éppen hasonlóságuk miatt összehasonlítható, s így megkülönböztethető kutatói műhelyek. Probléma abból fakad, ha a hagyomány a sokszínűség, az innováció rovására megy. A kvantitatív hagyomány hegemoniájából fakadó ezen aggály tárgyalása előtt azonban tegyünk rövid kitérőt!

Miért van szükség ebben a kérdésben kritikára?

Alvesson és Willmott szerint a „... a kritikai elmélet célja a modern intézmények racionális, demokratikus fejlesztésének elősegítése, amelyekben az önreflektív, autonóm és felelős polgárok egyre kevésbé függenek szükségleteik másoktól kapott értelmezéseitől, és egyre kevésbé igézi meg őket a fennálló politikai-gazdasági rend törvényszerűségének vagy elkerülhetetlenségének látszata” (Alvesson – Willmott, 1996: 17. o.). Azért indokolt ehhez az eszmei hagyományhoz fordulnunk, mert a hazai menedzsmentkutatás mint intézmény nagyon is rászorul ilyen „racionális és demokratikus” fejlesztésre. A módszertanválasztás ugyanis semmiképp nem technikai, pragmatikus kérdés. Sokkal inkább egyetértek azokkal, akik szerint a módszertanok mögött minden esetben jól kitapítható előfeltevések, meggyőződések, értékválasztások, azaz ideológiák állnak. Ez az állítás a kutatás-módszertannal foglalkozó szakirodalomban már-már közhelynek számít. A kvantitatív módszertanok mögött éppúgy meghatározott ontológiai, episztemológiai és érték-választásokat találunk, mint az erre a kérdésre gyakran vissza is utaló kvalitatív kutatók módszereinél. A szakterület egyik legtöbbet hivatkozott szerzőpárosa szerint: „A módszertani kérdések másodlagosak a paradigmaválasztáshoz képest. Ez utóbbit úgy határozzuk meg, mint azon alapvető hitrendszert vagy világmépet, amely a kutatót nemcsak módszertanválasztásában, de ontológiai és episztemológiai szempontból is meghatározó módon vezérli.” (Guba –

Lincoln, 2000: 105. o.) Ebből a megállapításból nyilvánvalóan következik az a lehetőség, hogy a módszertan-választásról mint a „Mi a megfelelő eszköz?” praktikus kérdésénél jóval komplexebb, *értékválasztási* kérdésről gondolkodhassunk.

Hogyan kapcsolódik mindez a kvalitatív módszertan hazai helyzetéhez? A probléma megválaszolásához közelebb juthatunk, ha röviden megvizsgáljuk azt a kérdést, hogy a kvalitatív módszertanok jellemzően milyen elméleti, kutatásstratégiai irányzatok háttérül szolgálnak. John W. Creswell szerint a módszertani hagyományok közül a kutató alapvetően személyes indokok alapján választ. Ezeket a személyes okokat pedig „filozófiai és konceptuális keretek” vezérlik (Creswell, 1998: 78. o.). Creswell szerint három olyan – általa ideológiáinak nevezett – keret létezik, amely szoros korrelációban van a kvalitatív módszertanok alkalmazásával: a posztmodernizmus, a kritikai elmélet, valamint a feminista megközelítések. A kvalitatív módszertan történetéről szóló elemzésében a Denzin – Lincoln szerzőpáros a társadalomelméletekben bekövetkezett öt fordulathoz köti a kvalitatív módszertanok utolsó évtizedekbeli fejlődését. Ezek sorban: a kritikai, az interpretív, a lingvisztikai, a feminista és a retorikai fordulat (Denzin – Lincoln, 2003: 28. o.). Ha továbbra sem feledjük, hogy szoros összefüggés van a kutatást irányító elméleti keretek és az alkalmazott módszertanok között, akkor egy bizonyos módszertan adott kutatóközösségen belüli előfordulását jól előre jelezhetjük a választott elméleti megközelítések csomósodása alapján. (És megfordítva, bizonyos módszertanok elő (nem)fordulása bizonyos elméleti keretek és kutatási témák iránti érdeklődést, illetve közönyt jelez.)

Eszerint a hazai menedzsmenttudományos közösségben a Creswell és a Denzin – Lincoln szerzőpáros által említett elméleti megközelítések gyengeségéről beszélhetünk, s ez a hiátus vezet azután a kvalitatív módszertanok elhanyagoltságához. A legtöbb publikációt ugyanis a szervezetelméleti szempontból funkcionalista paradigmába sorolhatjuk (Burrell – Morgan, 1979; Alvesson – Deetz, 1998).

A „funkcionalista” kifejezés Burrell és Morgan klasszikus publikációjából származik (i.m.) A társadalomtudományi kutatásokat négy alapvető paradigmába soroló mátrixszal kapcsolatban a kutatók az elmúlt évtizedekben sok (nagyon is a modell lényegét érintő) kritikát vetettek fel. Az Alvesson – Deetz szerzőpáros (Deetz eredeti munkája alapján) is bemutat ugyan egy csoportosításra alkalmas mátrixot, de ők úgy vélik,

hogy inkább gondolkodási sémákról, s nem paradigmákról érdemes beszélni (Alvesson – Deetz, 1998). Az általuk átdolgozott mátrixban az eredeti dimenziók is megváltoztak, megmaradt ugyanakkor a funkcionalista paradigma lényege. Az idetartozó kutatások eszerint: (1) törvényszerűségek feltárására törekszenek; (2) hisznek a haladásban, a fejlődésben, azaz optimisták; (3) az elméletek célja a felmerülő praktikus problémák megoldása, jellemzőjük a stratégiai gondolkodásmód; (4) szervezet-felfogásukban a modernizmus hívei; (5) beavatkozási eszközöket kínálnak a „felhasználóknak”.

Az ilyen módon jellemzett kutatások egyik legjellemzőbb vonása éppen a törvényszerűségek feltárására irányuló – modernista alapfeltevéseken nyugvó – kvantitatív módszertan. Ahogyan a szervezetkutatások interpretatív fordulatáról szóló cikkében a Prasad – Prasad szerzőpáros fogalmaz: „... a hagyományos menedzsment kutatók általában a természettudományos tények világában értelmezték az emberi és szervezeti jelenségeket, elfogadva ezzel jó pár kérdéses módszertani előfeltevést: a valóság vagy a tapasztalás adott voltát, a kutatónak a kutatás tárgyával szembeni objektivitását, elkülönültségét és semlegességét (Bohman, 1991; Denzin – Lincoln, 2000). Ezek mögött a megkérdőjelezhető manőverek mögött érzékelhetően az a vágy áll, hogy általános és nomotetikus szervezeti tudást állítsanak elő. Ezen módszertani gyengeségek következményeként a hagyományos kvantitatív szervezetkutatás, az általa alkalmazott egyre növekvő bonyolultságú statisztikai technikák ellenére gyakran bizonyult leegyszerűsítőnek, történetietlennek, kontextustól megfosztottnak, redukcionista, filozófia nélkülinek és nem reflexívnek. A menedzsment- és szervezetkutatásokban megfigyelhető elfordulás a kvantitatív kutatásoktól a kvalitatív felé – többek között – az ezzel a helyzettel való növekvő elégedetlenségnek tudható be” (Prasad – Prasad, 2002: 5. o.).

Térjünk most vissza a kifejtés félbehagyott vonulatához, és tegyük fel eredeti kérdéseink másodikát: mit veszítünk azáltal, hogy bizonyos megközelítések hiányoznak a kutatási palettáról?

Szegényebbek vagyunk-e amiatt, hogyan a kvalitatív hagyomány gyenge?

A kifinomult tudományos szövegekhez szokott olvasók itt rögtön jelezhetik: a kérdés rossz. Valóban, a kérdés megválaszolásához azt kellene bizonyítani, hogy hol tarthatnánk, mire juthattunk volna, milyen

eredményeket érthetünk volna el, ha legalább az európai kutatási középmezőny paradigma-színességét fel tudnánk mutatni. A hazai menedzsmentkutatások szegénységének belátásához azonban elégségesnek látszik fellapoznunk a tudományterület legfontosabb nemzetközi konferenciáinak kiadványait, de akár az előadások címlistája is megteszi. Kezünkbe vehetjük a szakterület mértékadó folyóiratait is. (Az interneten elérhető anyagok számossága miatt hozzá kell tennünk: a web-hez is fordulhatunk.) Akár a hazai üzleti tudományos kutatók többsége számára ismert és elismert szervezet, a European Group of Organizational Studies (EGOS) évente tartott konferenciáinak anyagait tekintjük, akár a szakterület elismert folyóiratait (Academy +sorozat; Organization stb.) vizsgáljuk, azt látjuk, másról és máshogy írnak odaát.³

Önmagában persze az a tény, hogy *más* közösségek *máshol* tartanak, még nem egyértelmű jele annak, hogy az a *máshol* fejlettebb, értékeesebb, így a szakadék léte sem feltétlenül szegénységünk bizonyítéka. Azt állítom azonban, hogy ez a szegénység, sőt szegényedés nagyon is tetten érhető.

Egyrészt a diverzitás, a sokszínűség önmagában értékes jelenség. A különböző elméleti megközelítések és azokat erősítő módszertanok akár egymás mellett elbeszélve is jelentősen hozzájárulnak egy-egy közösség szellemi épségének és innovativitásának fenntartásához. A paradigmák egymással szembeni megmérettetése, a szakmai vita pedig nyilvánvalóan ösztönzőleg hat az eszmék finomodására. A hazai kutatóközösség mérete és morálja ebből a szempontból fontos tényezőnek tűnik. A „mindenki-személyesen-ismer-mindenkit” és „mindenki-ezer-szálon-kötődik-a-másikhoz” hazai világában (közös részvétel az MTA bizottságban, az akkreditációs intézményekben, a doktori tanácsokban és az egyes bíráló bizottságokban, a tanácsadási munkákban stb.) a valódi reflexió legalábbis ritka, ha nem teljesen hiányzó jelenség. Ugyanezen összefonódásoknak természetesen hatalmi szempontjai is vannak: az egyéni sors szempontjából nem mindegy, ki kinek lesz bírálója az akadémiai doktori folyamatban, ki kinek lesz adminisztratív pozícióba, ki kinek a hallgatóját támogatja hazai és külföldi ösztöndíjra, ki kinek az egyetemi programját szavazza (vagy nem szavazza) meg az országos akkreditáció során, ki kinek az OTKA és egyéb pályázatait támogatja stb. A menedzsmenttel itthon foglalkozó tudás-munkás mindennapi dilemmái ezek, de érezhetően semelyik felvetett szempont nem a nyílt és őszinte vita irányába tereli a szereplőket.

Másrészt a fentebb említett elméleti irányzatok (amelyek tehát most mint a kvalitatív módszertanok elsődleges „felhasználói” érdekesek számunkra) épp a pozitivist-modernista paradigma *kritikájának* legfőbb hordozói. Ez a fajta kritika az elmúlt évtizedekben nagyban hozzájárult a társadalomtudományok, azon belül a szervezet- és vezetéstudomány fejlődéséhez, alapvető belátásokkal és fontos nézőpontokkal gazdagítva a szakterületet. (Gondoljunk csak az addig a főáramú tudomány által figyelmen kívül hagyottak hangját megszólaltató feminista, etnikai, öko-centrikus, neo-marxista és általában a kritikai elemzésekre. De ide tartoznak a gazdálkodás, az *üzletelés* morális és érzelmi dimenzióit vizsgáló kutatások is.)

Nem szükséges különösebben kifinomult kutatás annak kimondásához sem, hogy ez a fajta kritikai hang a magyar menedzsment-kutatóközösségben rendkívül gyenge. (A „kritikai megközelítés” kifejezést itt most nem kizárólag a kritikai elmélet Frankfurti Iskola hagyományaiból építkező irányzatainak megnevezésére használok, hanem jelölöm vele az egymás műveire értően reagáló, azzal szemben javító szándékkal bírálatot megfogalmazni akaró és képes kutatói *hozzáállást* is. A „kritikai” szélesebb értelmű jelentéséről átfogó képet ad Gibson Burrell (2001), az „ephemera” c. – a szervezetekről szóló kritikai párbeszédet támogató – folyóirat indító szövegében.) Köreinkben nagyon is határozott állásfoglalás jellemző arról, hogy kinek az érdekeit vállalja fel és kinek a hangját kívánja megszólaltatni. Ha szemügyre vennénk azt a kérdést, hogy kinek a nevében beszélnek a magyar menedzsmentkutatók, azt találjuk, hogy – a kritikai szervezetelmélet szóhasználatával élve – ezek a kutatások (és az ezekből származó írásművek) szinte kizárólag a hatalommal rendelkező menedzszeri szempontokat erősítik, miközben a hatalommal nem rendelkezők kívül maradnak a kutatók érdeklődésén.

Érdekes, de nyilván csak anekdotikus erejű megerősítést kapott ez az állítás a BKÁE vezetés-szervezés szakirányán oktatott Szervezetelméletek tárgy egyik szemináriumán. A szakirány kötelező tárgyainak az oktató által szétosztott tankönyveit kellett a negyedéves hallgatóknak – többek között – abból a szempontból megvizsgálniuk, hogy „Kinek a szempontjából elemzi a modelleket a könyv?”, „Milyen csoportok maradnak kívül a szerzők érdeklődésén?”. A rövid hallgatói elemzések a vizsgált öt tankönyv mindegyikére megállapíthatták, hogy a szerzők szinte kizárólag a tulajdonos és a felső vezető szempontjából vizsgálják a problémákat. Természetesen sokan gon-

dolhatják úgy, hogy egy *vezetéssel* foglalkozó szakirány tankönyveitől épp ezt várhatjuk el. A kritikai szervezetelméletek már idézett nagyhatású művében azonban Alvesson és Willmott amellett érvelnek, hogy az intézményi demokrácia fejlesztése pontosan a vezetés, a vezetők egyik legnagyobb felelőssége (i.m.). Ennek a felelősségnek pedig nyilván csak úgy felelhetnek meg a vezetők, ha ez a szempont egyáltalán része döntéshozatali eljárásaiknak. Így válnak (válhatnak) az egyetemi tankönyvek a felelősségre való felkészítés fontos hordozóivá. (És nem kizárólag a *praktikus tudás* közvetítése lehetne misztiójuk.)

A helyzetet tovább súlyosbítja az a tény, hogy erről a problémáról a hazai menedzsmenttudományos közösségben egyáltalán nem folyik nyilvános párbeszéd, sőt a „háttérből” sem igen hallatszanak ilyen hangok. (A nem menedzszeri szempontú elemzések hiányát tehát felerősíti a közösség önreflexiójának hiánya.)

A kritikai hagyomány erőtlenségének kimondása természetesen továbbvezethetne bennünket ahhoz a kérdéshez, hogy mi ennek az „anti-kritikai” hozzáállásnak az oka. Jelen dolgozatnak nem célja azon kérdés megválaszolása, hogy itt a kritika művelésének az alapja (egyrészt az érzékenység a marginalizáltak, a hatalomnélküliek szempontjaira; másrészt az érdeklődés egymás munkái iránt) hiányzik-e, avagy egyszerű szellemi restség áll mögötte. Az intézményi háttérrel foglalkozó fejezetben azt a „hipotézist” fogalmaztam meg, hogy a hazai kutatók téma- és emiatt módszertanválasztását a szervezeti intézményi környezet hatásánál jobban befolyásolják egzisztenciális szempontok (pl. tanácsadó-kutatók). Az összefüggés természetesen ennél nyilván sokrétűbb: a kényszereken túl szerepet játszhatnak a szakmai felkészültségbeli hiányosságok (tematikus és módszertani naprakészség);⁴ a kutatói bátorság hiánya; a pezsgő szellemi élet hiányában kialakuló érdeklődésvesztés; az intellektuális, érzelmi és morális hiátusok stb.

Kezdeményezések a BKÁE-n

Mostanra esetleg az a kép alakulhatott ki az olvasóban, hogy érvelésem iránya a teljes kilátástalanság felmutatása. Korántsem erről van szó. Ha csak legszűkebb akadémiai környezetemet vizsgálom, találok olyan jeleket, amelyek bizakodásra adnak okot. A BKÁE Gazdálkodástani Doktori Iskolájában egyene-

sen két olyan kurzus is van, amely a kvalitatív módszertanok megismertetésére vállalkozik.⁵ Ugyanebben az Iskolában fut Kovács Sándor (Professor emeritus, BKÁE Vezetési és Szervezési Tanszék) kurzusa „Szervezetelméletek” címmel. Ez a kurzus a program fennállása óta a szervezatkutatás lehetséges értelmezési kereteinek sokszínűségét mutatja be. A tárgynak létezik a graduális képzésben is megfelelője, ahol 2003-ban lefutott az első szeminarizált félév is. Az elmúlt években menedzsment doktori iskolánkban legalább négy olyan PhD-disszertáció született (ezek egyikének, Bokor Attila munkájának rövidített változata épp a Vezetéstudomány jelen számában olvasható), amely a kvalitatív metodikára épített, s több nappali tagozatos hallgató is ezt a hagyományt választotta szakdolgozata háttérül. Mielőtt azonban arra gondolnánk, hogy ezek a tárgyak és folyamatok képesek lennének jelentős hatást kifejteni az elméleti (s ezzel a módszertani) egyensúlytalanságra, idézzünk fel megint egy institucionalista érvet. „Minden aktor egyedülálló és páratlan az intézményesülés alacsony fokát bíró szituációkban. Emiatt személyes befolyást gyakorolhat másokra. Ámde: az alacsony intézményesültségi fokú cselekvések nem maradnak fenn generációkon keresztül; «elporladnak».” (Walgenbach, 1995: 415. o.).

Az építkezés lehetőségéről

Befejezésül néhány tézisszerű állítást adok közre. Mint a cikk elején is említettem, a határozott megfogalmazások az esetleges vita megalapozását szolgálják. E vita megindulásában, a bevezetőben idézett német kollégákhoz hasonló naivitással, magam is reménykedem.

Első állításom, hogy a magyar menedzsmenttudományban a kvalitatív kutatás-módszertani hagyomány gyengeségének legfontosabb oka a kutatóközösség elméleti érdeklődésének sorvadtsága. Az elméleti érdeklődés hiányának az oka nem kizárólag és nem elsősorban a kutatás-módszertanok iránti közöny (az nagyrészt csak következmény), hanem az elmúlt évtizedek tudományági fejlődésének figyelmen kívül hagyása. Emiatt a nyugati és a hazai kutatások elméleti sokszínűsége között gyorsuló ütemben növekszik a szakadék. Azt gondolom, lemaradásunk „önsorsrontó”, hiszen az nem csak tudományos tevékenységünk elszürkülését okozta, hanem akadályozza a nemzetközi kutatói hálózatokba való bekapcsolódásunkat is.

Világos azonban, hogy ezt a helyzetet nem lehet egyik napról a másikra megváltoztatni, tudatos építkezésre van szükség. Ennek az építkezésnek fontos eleme lehet például a graduális szintű és a doktori képzések tematikus és módszertani színesítése (az álmategon konzervatív tárgyszerkeztúrák megváltoztatásával). A finanszírozási források nagyságrendjét figyelembe véve talán nem oly fontos, üzenetét tekintve azonban legalább az előző pontban megfogalmazott javaslatához hasonló erővel bírna a nem-főáramú kutatási kérdésekre és módszertanokra épülő programok támogatása. (Esetleg a mégoly kitűnő „mainstream” programok kárára is: pozitív diszkrimináció.). A szakterületen belüli tudománypolitikában nagy hatása lehetne a diverzitás támogatásának is. (Például ösztöndíjak odaítélésekor). A legfontosabbnak azonban azt tartom, hogy a közösségen belül induljon nyilvános párbeszéd a fenti kérdésekről.

Felhasznált irodalom

- Alvesson, M. – Deetz, S. (1998): A munkahelyi uralom modern formái, avagy mit üzen a kritikai és a posztmodern gondolkodás a szervezatkutatás számára? Kovász, II. évfolyam, 2. szám – nyár. Eredetiben: Alvesson, M. – Deetz, S.: Critical theory and postmodernism approaches to organizational studies. In Clegg, S. R. – Hardy, C. – Nord, W. R. (Eds.): Handbook of organization studies. London: Sage, 1996, Ch. 1.7, pp. 191–217.
- Alvesson, M. – Willmott, H. (1996): Making sense of management: A critical introduction. London: Sage
- Bohman, J. (1991): New philosophy of social science. Cambridge, MA: MIT Press
- Burrell, G. (2001): ephemera: Critical dialogues on organization. ephemera, Vol. (1), No. 1., pp. 11–29.
- Burrell, G. – Morgan, G. (1979): Sociological paradigms and organizational analysis. London: Heinemann
- Creswell, J. W. (1994): Research design: Qualitative and quantitative approaches. Thousand Oaks, CA: Sage
- Creswell, J. W. (1998): Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions. Thousand Oaks, CA: Sage
- Denzin, N. K. – Lincoln, Y. S. (Eds.) (2000): Handbook of qualitative research (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Denzin, N. K. – Lincoln, Y. S. (Eds.) (2003): The landscape of qualitative research: Theories and issues (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- DiMaggio, P. J. – Powell, W. W. (1991): The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. In DiMaggio, P. J. – Powell, W. W. (Eds.): The new institutionalism in organizational analysis. Chicago: The University of Chicago Press, pp. 63–82.
- Fielding, N. – Schreier, M. (2001): Introduction: On the compatibility between qualitative and quantitative research methods (54 paragraphs). Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research (On-line Journal), 2(1).

- Elérés: <http://qualitative-research.net/fqs/fqs-eng.htm> (Letöltés: 2003. július 20.)
- Flick, U. (1998): *An introduction to qualitative research: Theory, method and applications*. London: Sage
- Glaser, B. – Strauss, A. (1967): *The discovery of grounded theory*. Chicago, IL: Aldine
- Guba, E. G. – Lincoln, Y. S. (2000): *Competing paradigms in qualitative research*. In Denzin–Lincoln, 2000, pp. 105–117.
- Jackall, R. (1988): *Moral mazes: The world of corporate managers*. New York: Oxford University Press
- MacIntyre, A. (1999/1981): *Az erény nyomában*. Budapest: Osiris. Eredetiben: *After Virtue*, London: Gerald Duckworth Co. Ltd., 1981
- March, J. (2000): *Citigroup's John Reed and Stanford's James March on management research and practice*. *Academy of Management Executive*, 14, pp. 52–64.
- Miles, A. B. – Huberman, A. M. (1984): *Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods*. London: Sage
- Perriton, L. (2001): *Sleeping with the enemy? Exploiting the textual turn in management research*. *International Journal of Social Research Methodology*, Vol. 4, No. 1, pp. 35–50.
- Prasad, A. – Prasad, P. (2002): *The coming of age of interpretive organizational research*. *Organizational Research Methods*, Vol. 5 No. 1, January, pp. 4–11.
- Sejersted, F. (1995): *Reflections on the suspension of ethics: Managers and consultants as manipulators*. In von Weltzien Hoivik, H. – Føllesdal, A. (Eds.): *Ethics and consultancy: European perspectives*. Dordrecht: Kluwer, pp. 7–26.
- Walgenbach, P. (1995): *Intézményi megközelítések a szervezetelméletben*. In Kieser, A. (szerk.): *Szervezetelméletek*. Aula, 384–428. o.
- Lábjegyzetek
- ¹ A szerző köszönetet mond Antal-Mokos Zoltánnak a kéziratához fűzött megjegyzéseiért, javaslataiért.
 - ² A cikkben nem kívánok foglalkozni a két hagyomány részletes bemutatásával és összehasonlításával, bár az ilyen témájú dolgozatok fájóan hiányoznak a hazai publikációs palettáról. Az érdeklődők számtalan monográfia és gyűjteményes kötet, több ezer szakcikk közül válogathatnak. A legtöbbet hivatkoztak ezek közül: Glaser – Strauss, 1967; Miles – Huberman, 1984; Creswell, 1994, 1998; Flick, 1998; Denzin – Lincoln, 2000; 2003. A kvalitatív „hívők” rendkívül aktívak az internetes források és gyűjtőhelyek szaporításában, a legegyszerűbb keresés is találatok százazreit adja ki. A web-böngészéshez jó kiindulópont lehet például a Qualitative Report online folyóirat honlapja (<http://www.nova.edu/ssss/QR/>), vagy C. George Boeree „The Qualitative Research Web Ring” honlapja (<http://kerlins.net/bobbi/research/qualresearch/>). Szintén nem célja a tanulmánynak a kvantitatív-kvalitatív dualizmus meghaladására tett kísérletek bemutatása.
 - ³ A 17. EGOS konferencia dolgozatainak kivonatai például a mai napig (2003. július 16.) olvashatók a rendezvény web-lapján (http://www.em-lyon.com/egos/sub_themes/index.asp), az ezután következő barcelonai konferenciának csak a programja lelhető fel (<http://www.egosbarcelona.com/Colloquium.htm>). A dolgozatok kivonatai alapján a következő kép tárul elénk: az alkalmazott módszertan az esetek kb. felében kvalitatív, kb. egynegyedében kvantitatív, a maradék egynegyed nem besorolható (mert empiria nélküli elméleti, vagy hiányzik a kivonat a honlapról). A legszembetűnőbb persze az a tény, hogy a hazai kutatások témaválasztásukban vannak legtávolabb az európai főáramtól. (A 17. EGOS konferencián például a kelet-közép és kelet-európai kutatók szinte kizárólag a „Managing and Organizing in Transitional Societies” szekcióban tűntek fel.)
 - ⁴ A tranzitológia mint kutatási terület melletti kitartás is lehet jele ennek a lemaradásnak: azt még sokáig lehet kutatni, hogy nálunk miért nincs minden ugyanúgy, mint máshol. Nyilván ebben az irányban is lehet erőteljes munkákkal megjelenni a nemzetközi tudományos életben. A téma önmagában még nem minősít. A szomorú az, ha csak, vagy legfőképpen az ilyen kérdésfeltevésekkel vagyunk jelen külföldön. (Ehhez a kérdéshez ld. még az EGOS-konferencia kapcsán mondottakat.)
 - ⁵ Jelen dolgozat szerzője a Kvalitatív kutatási módszerek c. tárgy egyik előadója, Kovács Sándor (Professor emeritus), illetve Bokor Attila (egyetemi docens) mellett.

E számunk szerzői

Dr. ANTAL-MOKOS Zoltán, egyetemi docens, igazgató, BKÁE Budapesti Vezetőképző Központ; **Dr. RADÁCSI László**, egyetemi docens, BKÁE Budapesti Vezetőképző Központ; **Dr. BAUER András**, egyetemi docens, BKÁE; **Dr. BUZÁDY Zoltán**, egyetemi adjunktus, igazgatóhelyettes, BKÁE Budapesti Vezetőképző Központ; **Dr. DEMETER Krisztina**, egyetemi docens, BKÁE Budapesti Vezetőképző Központ; **Dr. GELEI Andrea**, egyetemi adjunktus, BKÁE; **Dr. BOKOR Attila**, egyetemi docens, BKÁE Budapesti Vezetőképző Központ; **Dr. BALATON Károly**, egyetemi tanár, BKÁE.